



# G E S T I Ó N D E P E R S O N A S

Clase I: Introducción a la gestión moderna del talento humano

Dra. Ivette Durán S.  
iduran@ucm.cl



# Dra. Ivette Durán Seguel

- Ingeniero Comercial
- MBA, Loyola College USA
- PhD en Cs. De la Administración
  
- Académica Adjunta de la UCM
- Miembro permanente del Comité de Calidad, Dimensión Gestión Estratégica y Recursos Institucionales
- Investigadora Asociada Gestão Educacional nos Diferentes Contexto, del Programa de Posgrado en Educación de la Universidad La Salle, Brasil.
- Investigadora Asociada IESED, Chile.
- Co-Investigadora Fondecyt Regular N°1220740
- Asesora Proyecto Vincula Maule.
- Asesora Proyecto Become Glocal
- Presidenta Directorio Clínica Viamedical S.A.
- Socia Consultora DUGALL Ltda.



# Reflexionemos

1. ¿Cuál es su trabajo soñado? (5 características)
2. ¿Cuántos años desea permanecer en su primer trabajo?
3. ¿Gestión de personas, recursos humanos o gestión de talentos?
4. ¿Qué cree usted que valoran los empleadores de un candidato?



# ¿Qué nos motiva a trabajar en Gestión de Personas?

---

**“Mejorar la calidad de vida de las personas en el trabajo tiene un impacto significativo en la Sociedad. Personas felices y motivadas son quienes desarrollan al máximo sus talentos e inspiran a los demás”**



# ¿Por qué no hablamos más de recursos humanos?

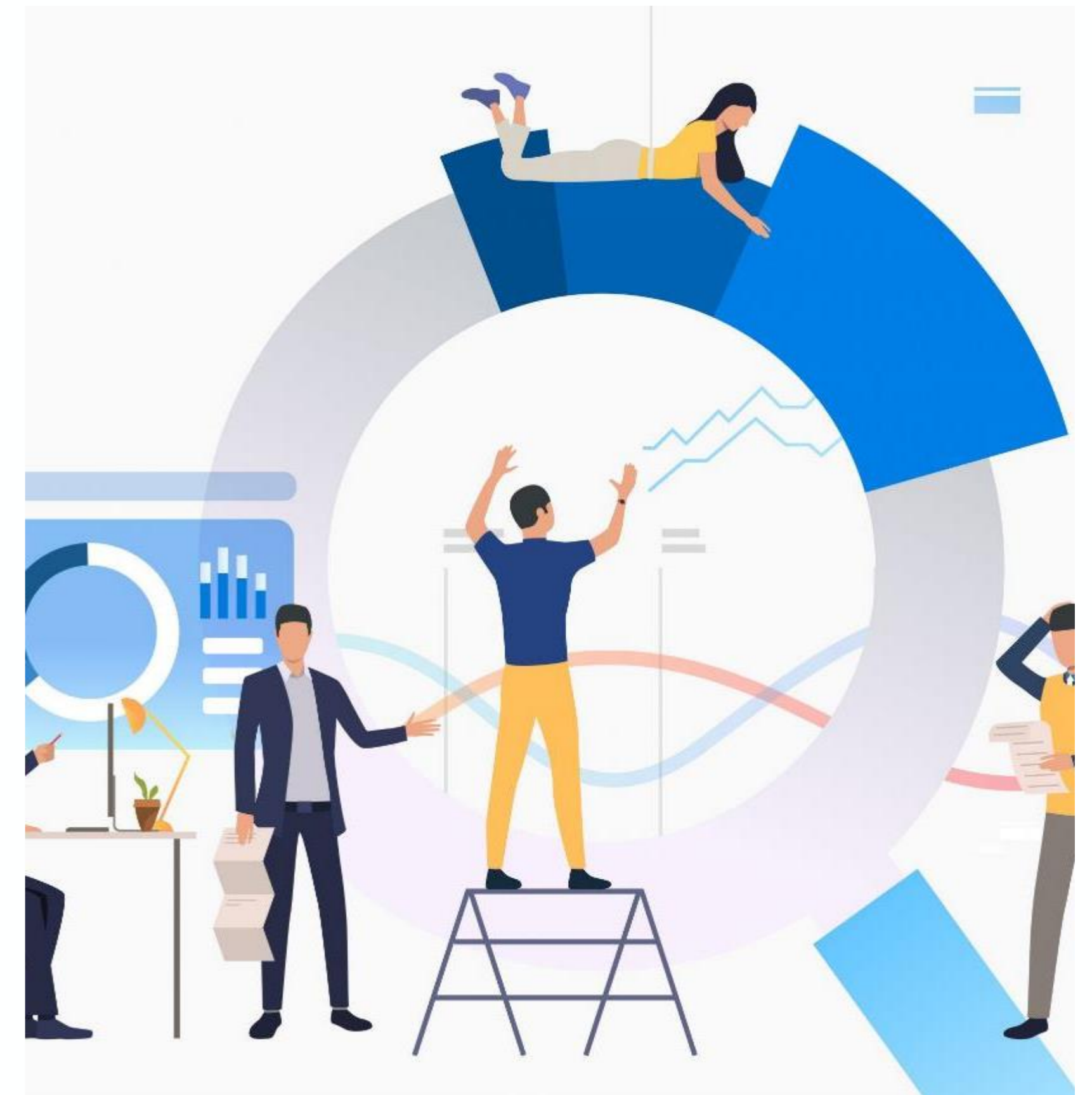
---

- Los recursos son administrados, pero las personas no: ellas son lideradas.
- Los recursos son estandarizados (*commodities*), son elementos pasivos, no tiene vida propia. Las personas son inteligentes y tienen sentimientos.
- Las personas están dotadas de talentos, crecen y aprenden en forma permanente.
- Las personas necesitan ser motivadas, orientadas, inspiradas a ser parte del éxito de la organización.



# ¿En qué consiste la gestión del talento humano?

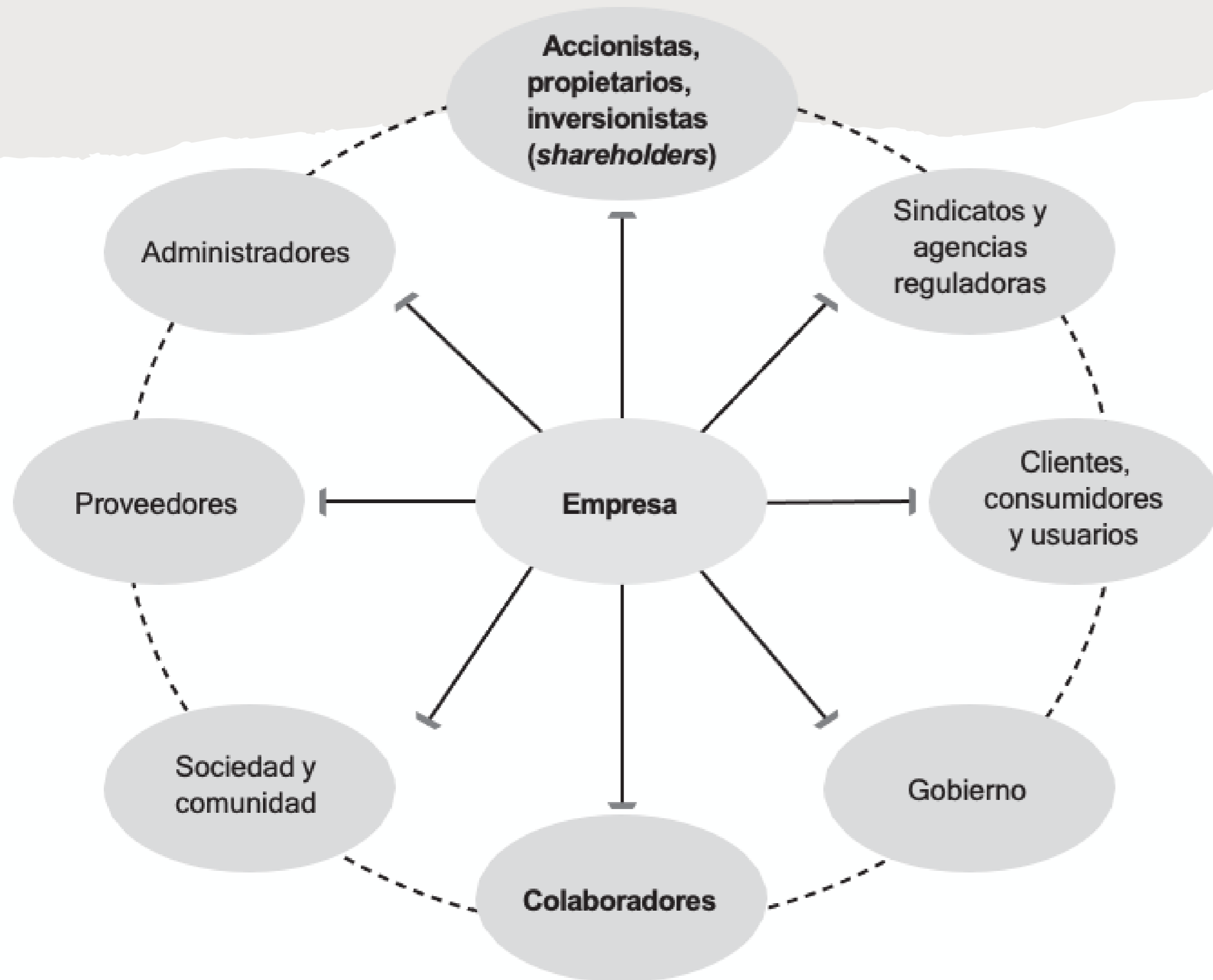
- No es la gestión de personas en sí, sino la gestión de los talentos y competencias para que las personas aprendan y se desarrollen.
- Orientar las prácticas administrativas de las empresas para aumentar la motivación y compromiso de los colaboradores.
- Crear un espacio para que las personas puedan alcanzar sus objetivos individuales y a su vez, contribuir en el logro de los objetivos de la organización.



# Vínculo entre los objetivos individuales y organizacionales

- Las personas dependen de las organizaciones para alcanzar sus objetivos individuales, no solo por el sustento económico del trabajo sino también por la necesidad de logro y realización.
- Las organizaciones dependen directa o indirectamente de las personas para producir sus bienes y servicios, para innovar y crecer.
- Es una relación mutua que produce beneficios recíprocos.

# Grupos de interés (*shareholders*)



GRUPOS DE INTERÉS	APORTAN	ESPERAN RECIBIR A CAMBIO
ACCIONISTAS E INVERSORES	Capital de riesgo, inversiones	Utilidades y dividendos, valor agregado, responsabilidad financiera
ADMINISTRADORES	Competencias, toma de decisiones, logro de resultados	Participación en los resultados, reconocimiento y carrera
COLABORADORES	Trabajo, esfuerzo, competencias y logro de metas y objetivos	Salarios, prestaciones, satisfacción y recompensas
CLIENTES Y CONSUMIDORES	Compra y uso de bienes y servicios	Valor agregado, calidad, precio, satisfacción con la atención y uso
PROVEEDORES	Materias primas, servicios, insumos básicos, tecnologías	Utilidades y expansión de nuevos negocios
SINDICATOS Y AGENCIAS REGULADORAS	Contratos colectivos y regulación del mercado	Atención de los contratos y regulaciones
COMUNIDADES	Población, naturaleza, espacio físico, facilidades, proximidad	Beneficios para la población, responsabilidad social y ecológica
SOCIEDAD	Confianza, admiración, reputación, consenso social	Ética y responsabilidad social, honestidad, transparencia
GOBIERNO	Infraestructura, servicios, educación, salud, seguridad, regulación	Impuestos, tasas, responsabilidad financiera, social y ecológica

# Aspectos fundamentales de la gestión moderna del talento humano

- Las personas como seres humanos (personalidad e inteligencia)
- Las personas son los activadores de los recursos de la organización.
- Las personas como asociadas a la organización (socias).
- Las personas como proveedores de talentos y competencias.
- Las personas como el capital humano de la organización.

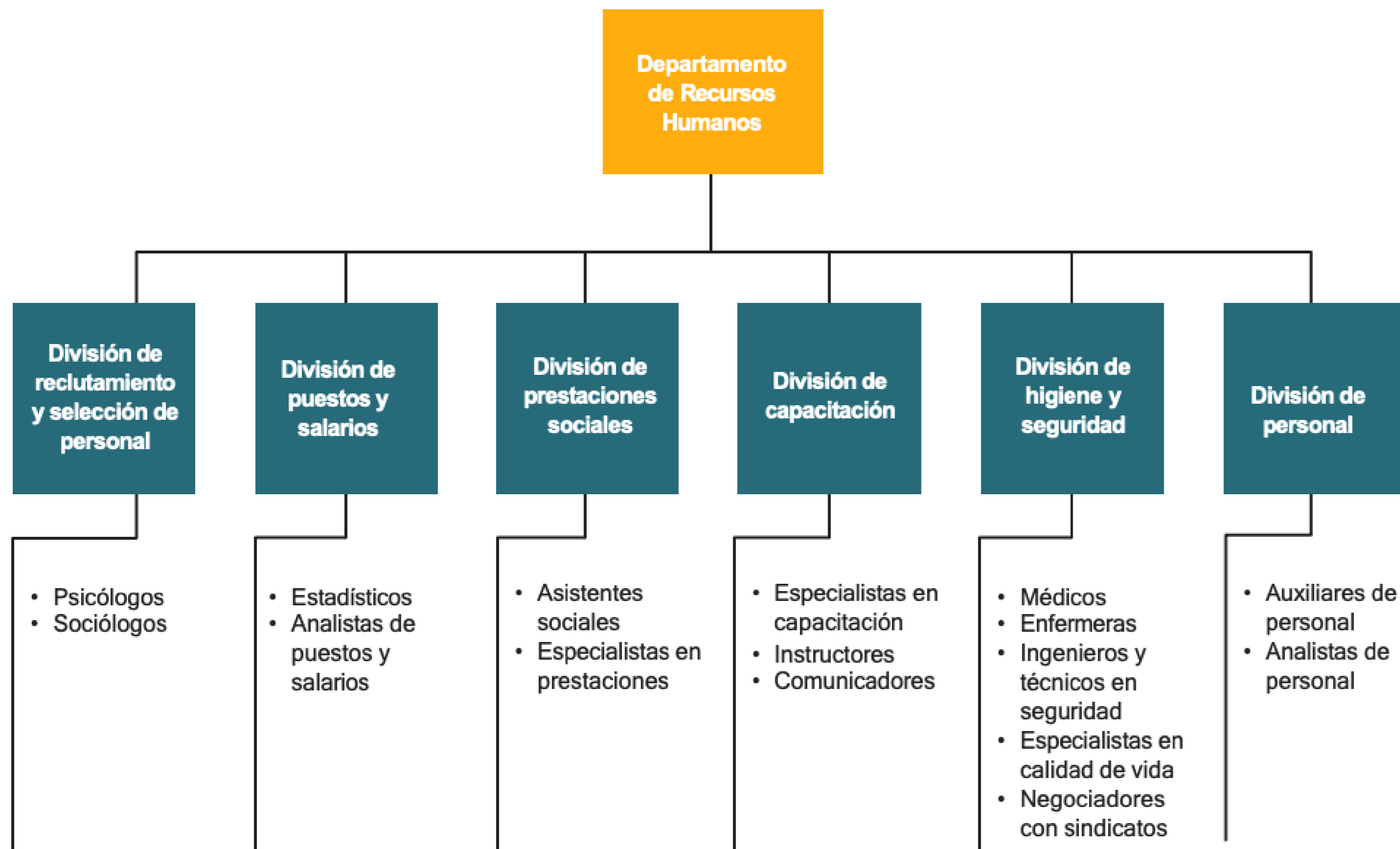


# Objetivos de la gestión del talento humano

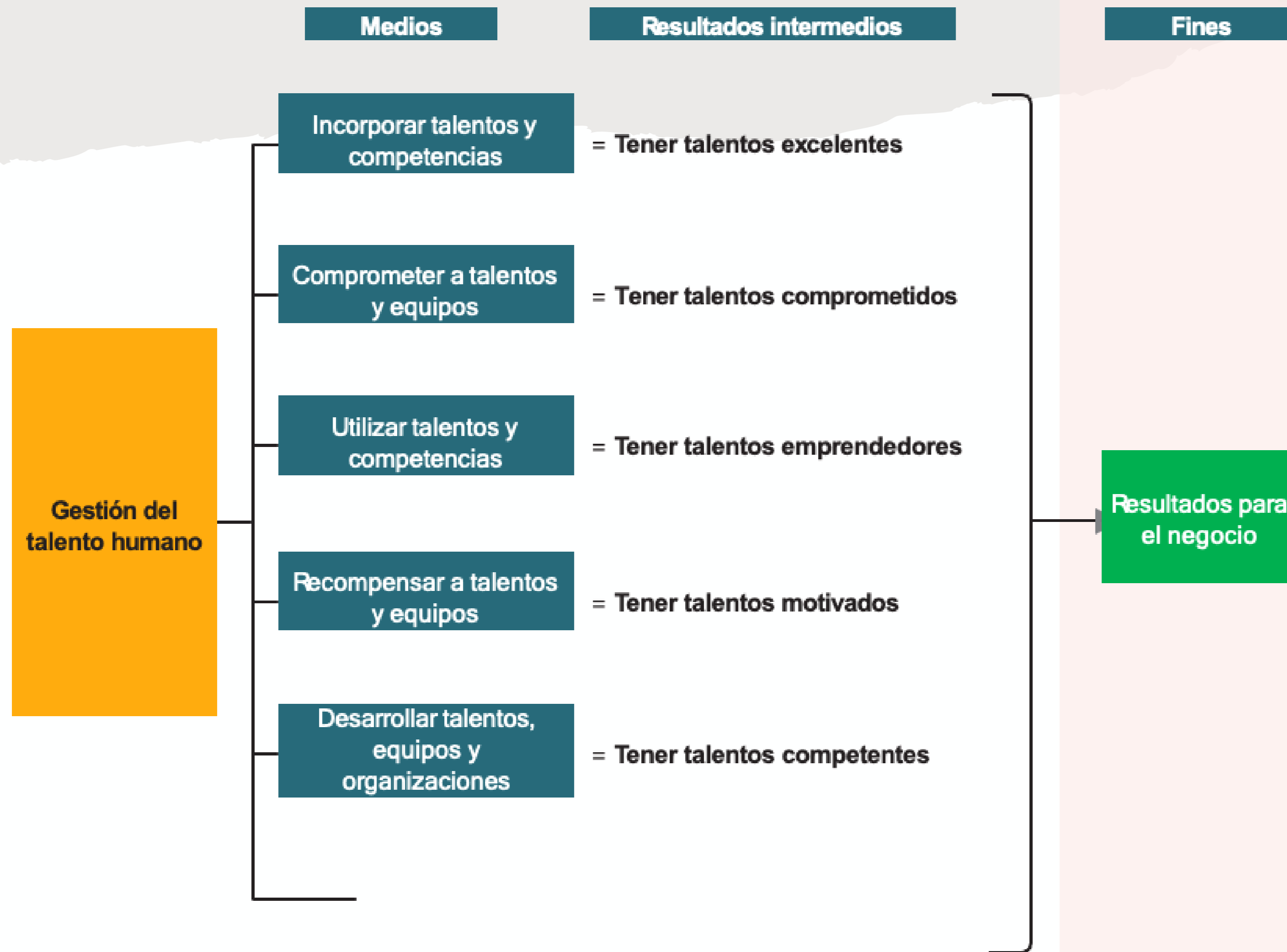
1. Ayudar a la organización a realizar su misión y alcanzar sus objetivos.
2. Dotar de competitividad y sostenibilidad a la organización.
3. Proporcionar a la organización personas motivadas y capacitadas.
4. Aumentar la autorrealización y la satisfacción de las personas en el trabajo.
5. Desarrollar y elevar la calidad de vida en el trabajo.
6. Administrar e impulsar el cambio.
7. Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable.
8. Construir la mejor empresa y el mejor equipo.



# Organización funcional y tradicional de un departamento de RRHH.



# La GTH como fuente de resultados para el negocio de la organización



# Procesos de la gestión del talento humano

